

**Besluit van Gedeputeerde Staten van Noord-Holland van 30 augustus 2007, nr. 2007-48895, tot afkondiging van hun besluit inzake de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) op het punt van opleiding en ontwikkeling.**

Gedeputeerde Staten van Noord-Holland maken bekend, dat de wijziging van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) en de toelichting op de CAP, verband houdende met de invoeging van artikel F.11, opleiding en ontwikkeling, vastgesteld bij hun besluit van 30 augustus 2007, nr. 2007-48895, als volgt luidt:

**I in de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies (CAP) de volgende wijzigingen aan te brengen:**

Artikel F.10 komt als volgt te luiden:

**Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling**

- 1 Ten minste een keer per drie jaren maken de leidinggevende en de ambtenaar in het planningsgesprek, bedoeld in artikel F.7, afspraken over de loopbaanontwikkeling, de daartoe benodigde competenties en de in dat kader te volgen opleidingen en te ondernemen andere activiteiten. De afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- 2 De afspraken in het persoonlijk ontwikkelingsplan moeten passen in de doelstellingen, criteria en budgettaire en andere voorwaarden van het provinciaal opleidingsbeleid en het op basis daarvan voor het betrokken provinciaal personeel vastgestelde algemene opleidingsplan.
- 3 Gedeputeerde staten vergoeden de kosten van de opleiding en andere activiteiten die de ambtenaar maakt ter uitvoering van het persoonlijk ontwikkelingsplan.
- 4 In het persoonlijk ontwikkelingsplan leggen de leidinggevende en de ambtenaar afspraken vast over de voorzieningen, daaronder begrepen de eventuele toekenning van verlof, die de ambtenaar in staat moeten stellen uitvoering te geven aan het ontwikkelingsplan.

- 5 In het persoonlijk ontwikkelingsplan leggen de leidinggevende en de ambtenaar ook afspraken vast met betrekking tot in ieder geval een of meer van de volgende onderwerpen:
  - a de keuze van opleidingsvorm of instituut en de redelijkerwijs te maken kosten;
  - b de studieperiode;
  - c de minimaal te behalen resultaten en de te maken voortgang;
  - d de gehele of gedeeltelijke terugbetaling van de genoten vergoeding bij het voortijdig afbreken van een studie, onderscheidenlijk bij het verlaten van de provinciale dienst binnen een te bepalen periode na afronding van de studie;
  - e andere onderwerpen die van belang zijn voor een goede uitvoering van het ontwikkelingsplan.
- B In de artikelsgewijze toelichting komt de toelichting op de artikelen F.9 en F.10 als volgt te luiden:

**Artikel F.9 Verplichte opleiding**

Artikel F.9 biedt de grondslag om een ambtenaar te verplichten een opleiding te volgen die in het belang van de dienst noodzakelijk is. Daarbij gaat het in de regel om opleidingen die voor de huidige functie vereist zijn. Ook niet op de huidige functie gerichte opleidingen kunnen in het belang van de dienst noodzakelijk zijn en de ambtenaar worden opgedragen. Te denken valt aan een opleiding die nodig is om een andere (passende) functie die de ambtenaar is opgedragen in het kader van bijvoorbeeld een reorganisatie of de algemene dienst, naar behoren te kunnen vervullen. De kosten komen voor rekening van de provincie. Voor lessen, (deel)examens en tentamens in werktijd wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend. Als deze buiten de werktijd vallen gelden eveneens een aantal faciliteiten. Deze zullen worden uitgewerkt in een uitvoeringsregeling op basis van F.9 en F.10.

**Artikel F.10 Opleiding en ontwikkeling**

Artikel F.10 bevat een rechtspositionele regeling met betrekking tot (vrijwillige) scholing in het kader van de loopbaanontwikkeling. De regeling sluit nauw aan bij

het systeem van jaargesprekken en past bij het uitgangspunt dat scholing onderdeel is van het loopbaan- en mobiliteitsbeleid. In de CAO provincies 2002/2003 zijn daarover afspraken gemaakt. Op hoofdlijnen gaat het om het volgende systeem.

- Met de OR wordt jaarlijks op basis van het algemene opleidingsbeleid van de provincie een algemeen opleidingsplan voor (delen van) het personeel afgesproken waarin onder meer doelstellingen, criteria en budgettaire voorwaarden zijn vastgelegd.
- In het planningsgesprek worden, in ieder geval eens per drie jaar, loopbaanafspraken gemaakt die worden neergelegd in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- Voor scholing die past binnen het algemene opleidingsplan zijn er voorzieningen in tijd en geld met als uitgangspunt dat de werkgever de kosten volledig vergoedt en de werknemer binnen redelijke grenzen eigen tijd inzet. Ten opzichte van de oude studiefaciliteitenregeling is dat een substantiële verbetering van de financiële voorzieningen in ruil voor minder verloffaciliteiten ten laste van de werkgever.
- Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over tempo en intensiteit van de studieactiviteiten, terugbetalingsplicht e.d.

Opleiding en ontwikkeling zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ambtenaar en de leidinggevende. Essentieel is daarom dat hierover in goed overleg tussen hen afspraken worden gemaakt en dat die worden ingepast in het geheel van afspraken die in het jaarlijkse planningsgesprek worden gemaakt. Het initiatief tot het maken van afspraken kan uitgaan van zowel de leidinggevende als de ambtenaar. De regeling biedt de leidinggevende en de ambtenaar ruimte om afspraken te maken die optimaal zijn toegesneden op de wensen en behoeften van het individuele geval. Rechten en plichten over en weer worden zoveel mogelijk in goed overleg tussen leidinggevende en ambtenaar bepaald en zijn dus niet tot in detail vastgelegd in de regeling. Uiteraard moeten de afspraken liggen binnen het kader van het algemene opleidingsplan dat met de OR is overeengekomen. Is dat het geval dan kunnen de kosten van de afgesproken opleiding volledig worden vergoed. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen een voltijder en een deeltijder. Er is geen sprake van een open eindregeling. Opleidingen worden immers alleen vergoed als daarvoor geld beschikbaar is binnen het voor het algemene opleidingsplan beschikbare budget. De opleiding geschiedt zoveel mogelijk in eigen tijd. Van de ambtenaar mag immers worden verwacht dat hij eigen tijd investeert in de ontwikkeling van zijn loopbaan. De ambtenaar en zijn leidinggevende maken afspraken over eventueel noodzakelijke aanpassing van de werktijden, inzet van algemeen verlof en/of rooster-vrije tijd e.d. Daarmee wordt geregeld dat het volgen van de opleiding niet ten koste gaat van het werk en dat de continuïteit van de werkzaamheden dus geen

reden is om een opleiding te weigeren. Onder omstandigheden kan ook de werkgever tijd beschikbaar stellen in de vorm van verlof met behoud van bezoldiging. Daartoe kan aanleiding zijn vanwege de zwaarte van de opleiding of op grond van persoonlijke omstandigheden. De afspraken worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Er kunnen ook afspraken worden gemaakt over andere vormen van medewerking van de werkgever, bijvoorbeeld over inzet in een bepaald project dat een directe relatie heeft met de opleiding en beschikbaarstelling van technische hulpmiddelen. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden vastgelegd de afspraken over de concrete keuze van de opleiding, het instituut waar de opleiding zal worden gevolgd, de voorwaarden waaronder de opleiding of andere activiteiten worden uitgevoerd, wat de consequenties zijn van bijv. voortijdige beëindiging of onderbreking, verandering van functie of ontslag.

## II Inwerkingtreding:

Dit besluit treedt in werking op 1 januari 2008 na uitgifte van het provinciaal blad waarin het is geplaatst.

Haarlem, 30 augustus 2007.

Gedeputeerde Staten voornoemd,

A.M.C.A. Hooijmaijers, voorzitter.

Uitgegeven op 24 september 2007.

Namens Gedeputeerde Staten van Noord-holland.

H.W.M. Oppenhuis de Jong, provinciesecretaris.

Directie/sector: STG  
Categorie: interne regelingen